

PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DI PT. INTRIAS MANDIRI SEJATI JAKARTA

Aries Zuswana¹, Zelly Faradila²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok^{1,2}

Aries.zuswana@gmail.com¹, Zeilly@gmail.com²

Abstrak

Received: 15 Februari 2024
Revised: 12 Maret 2024
Accepted: 19 April 2024

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Intrias Mandiri Sejati Jakarta. Metode penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dengan pendekatan Kuantitatif, Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara Sample Jenuh. Yaitu seluruh populasi yang dijadikan sampel berjumlah 28 responden karyawan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 0,646 atau 64,6% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, budaya kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 35,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan analisis data yang dilakukan diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 2,133 + 0,077X1 + 0,184X2 + 0,429X3$.

Keywords: Kompetensi, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

(*) Corresponding Author: Aries Zuswana, Aries.zuswana@gmail.com . 0811 816 0088

How to Cite: *Global Intellectual Community of Indonesia Journal*, (1 (1)2024

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting yang menentukan kesuksesan ataupun keberlangsungan sebuah perusahaan. Pentingnya faktor manusia dalam sebuah perusahaan dikarenakan merekalah mesin penggerak utama dalam berjalannya roda bisnis di sebuah perusahaan. Manusia merupakan aset penting bagi sebuah perusahaan yang perlu dijaga dan diperlakukan sebaik mungkin. Mereka punya peran strategis sebagai perencana, pengendali, dan pelaksana kebijakan dan aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, karyawan sebuah perusahaan perlu didukung pengetahuan yang memadai dan lingkungan kerja yang baik agar mereka bisa mengeluarkan performa atau kinerja terbaik mereka.

PT. Intrias Mandiri Sejati sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang recruitment dan human resource management terus melakukan berbagai upaya tanpa henti dalam meningkatkan performa perusahaannya. Hal tersebut dikarenakan bisnis penyediaan tenaga kerja merupakan salah satu bisnis yang tergolong ketat persaingannya. Di Indonesia sendiri perusahaan penyedia tenaga kerja kontrak atau yang sering disebut outsourcing tidak terhitung banyaknya dan selalu ada di setiap kota-kota besar di Indonesia. Selain itu bisnis outsourcing sangat dipengaruhi oleh reputasi perusahaan dan tenaga kerja yang disediakan. Jika tenaga kerja yang disediakan tidak berkualitas atau dibawah ekspektasi, maka akan sangat besar kemungkinan konsumen tidak akan memakai jasa mereka kembali.

Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi tentu akan mendongkrak performa perusahaan karena mereka dapat menyelesaikan setiap tugas dan target yang diberikan dengan output yang memuaskan. Namun kompetensi saja tidak cukup. Budaya kerja dan lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawannya. Budaya dan lingkungan kerja yang tidak kondusif tentu akan mempengaruhi kondisi mood atau motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada akhirnya pekerjaan akan terhambat yang nantinya membuat kinerja karyawan menjadi buruk. PT. Intrias Mandiri Sejati merupakan perusahaan yang menjadi subjek penelitian ini. Penelitian awal yang dilakukan dengan mewawancarai petinggi perusahaan menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan yang dialami oleh perusahaan, salah satunya penurunan kinerja karyawan. Adapun masalah kinerja karyawan yang terjadi di perusahaan adalah pimpinan merasa bahwa kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan karyawan perusahaan dirasa masih jauh dari target pencapaian yang ditentukan perusahaan. Pimpinan mengatakan bahwa masih ada cukup banyak pekerjaan terlambat diselesaikan ataupun selesai namun dengan standar yang tidak sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan mengambil sikap untuk meningkatkan kompetensi karyawan dengan menaikan standar kualifikasi dalam perekrutan karyawan atau memberikan pelatihan (training) kepada karyawan yang dianggap memiliki prestasi dan menunjukkan potensi yang menjanjikan.

Penurunan kinerja di PT. Intrias Mandiri Sejati juga ditunjukkan dari ditemukannya presensi yang tidak sesuai. Dalam hal ini masih banyak karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan. Selain itu ketidakhadiran karyawan di meja kerja atau ruang kerja selama jam kerja juga masih kerap terjadi. Dengan kata lain masalah kurangnya disiplin para karyawan menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja perusahaan. Tinggi atau rendahnya kompetensi dapat dibuktikan dengan pendidikan formal terakhir yang pernah ditempuh karyawan. Masih adanya karyawan PT. Intrias Mandiri Sejati yang kompetensinya tidak sesuai dengan kualifikasi tingkat pendidikan yang dibutuhkan perusahaan dengan tingkat pendidikan terakhir dari karyawan, mengindikasikan bahwa adanya masalah dalam kompetensi karyawan. Berdasarkan informasi yang diterima peneliti mengenai data posisi jabatan dan tingkat pendidikan karyawan di PT. Intrias Mandiri Sejati, menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang memiliki latarbelakang pendidikan terakhir yang kurang sesuai dengan kualifikasi untuk posisi jabatan yang diduduki oleh karyawan tersebut. Selain itu terdapat juga beberapa karyawan yang masih memiliki kualifikasi pendidikan di bawah standar yang diharapkan pada posisi jabatan tertentu.

Lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan menjadi tidak nyaman, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Ruangan kerja yang terlalu padat, lingkungan kurang bersih, kondisi yang berantakan dan tidak teratur, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Untuk mendapatkan lingkungan yang baik dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, dan tata ruang kantor yang nyaman. Hal tersebut dikarekan lingkungan kerja yang nyaman dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. Intrias Mandiri Sejati Jakarta pada bulan Maret 2020 sampai Agustus 2020, Metode penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dengan pendekatan metode Kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah responden yang bekerja pada PT. Intrias Mandiri Sejati Jakarta yang difokuskan kepada karyawan dengan jumlah populasi sebanyak 28 karyawan. Dikarenakan keterbatasan Sumber Daya Manusia, maka peneliti menggunakan populasi sebesar 28 karyawan (responden) dengan sampel sejumlah 28 karyawan sesuai dengan populasi penelitian. Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan data sekunder yaitu data yang diperoleh tidak langsung dari subjek penelitian. Data sekunder sudah dikumpulkan dan disajikan oleh pihak lain, baik dengan tujuan komersial maupun nonkomersial. Data sekunder biasanya berupa data statistik hasil penelitian dari buku laporan

survei, majalah atau surat kabar, dokumentasi maupun arsip-arsip resmi. Teknik Analisa data menggunakan Teknik taksiran bahwa data dari Kuesioner merupakan teknik pengukuran data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Adapun penentuan interval angka penafsiran dilakukan dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah dibagi dengan jumlah skor sehingga diperoleh interval penafsiran.

HASIL & PEMBAHASAN

HASIL

PT Intrias Mandiri Sejati (IMS) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa rekrutmen dan tenaga kerja dengan bisnis utama adalah jasa penyedia dan pengelolaan tenaga kerja kontrak. Perusahaan ini berkantor pusat di Jakarta yang berlokasi di Gedung Gandaria 8 di Jalan Sultan Iskandar Muda Asri Pondok Indah Jakarta. PT Intrias Mandiri Sejati (IMS) memiliki cabang di hampir semua kota di Indonesia meliputi: Aceh, Bandung, Semarang, Yogyakarta, Surabaya, Malang, Denpasar, Padang, Pekanbaru, Palembang, Lampung, Banjarmasin, Balikpapan, Medan, Batam, Manado, Cilegon, Gorontalo, Pontianak, Makasar, Kupang, Samarinda dan Sorong. Hasil penelitian ini dapat di jabarkan sebagai berikut:

a. Berdasarkan karakteristik responden

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian. Karakteristik tersebut menunjukkan bagaimana profil demografi responden dilihat dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Dengan mengetahui demografi responden maka akan diketahui karakteristik responden, dalam hal ini karyawan yang memiliki di PT. Intrias Mandiri Sejati. Di bawah ini merupakan tabel karakteristik responden secara lengkap termasuk persentasenya. Tujuannya dengan mengetahui karakteristik responden maka dapat diketahui kaitan antara jawaban responden atas pernyataan yang disampaikan dengan perilaku responden sehingga akan menjadi lebih jelas nantinya.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden

KARAKTERISTIK	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE
Jenis Kelamin	Pria	18	64,3%
	Wanita	10	35,7%
Jumlah		28	100%
	20 - 30 tahun	13	46,4%
	30 - 40 tahun	10	35,7%
	40 - 50 tahun	5	17,9%
Jumlah		28	100%
Pendidikan Terakhir	SMP	0	0
	SMA	4	14,3%
	D3	9	32,1%
	S1	14	50%
	S2	1	3,6%
Jumlah		28	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (Data diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa dilihat dari jenis kelamin, karyawan PT. Intrias Mandiri Sejati lebih didominasi oleh jenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 64,3%. dibandingkan dengan karyawan wanita yang hanya sebesar 35,7%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Intrias Mandiri Sejati lebih banyak karyawan pria daripada karyawan wanitanya.

Kemudian dilihat dari usia, karyawan PT. Intrias Mandiri Sejati lebih didominasi rentang usia 20 sampai 30 tahun sebanyak 46,4% dan disusul sebanyak 35,7% dari rentang usia 30 sampai 40 tahun, sementara hanya 17,9% dari rentang usia 40 sampai 50 tahun. Hasil tersebut menunjukkan pada usia 20 sampai 30 tahun dapat dikatakan merupakan lulusan baru atau freshgraduate yang baru bekerja dan selebihnya adalah karyawan senior yang sudah lama bekerja di PT. Intrias Mandiri Sejati.

Selanjutnya jika dilihat dari tingkat pendidikan terakhir lebih didominasi oleh lulusan S1 yakni sebanyak 50% dan disusul oleh lulusan D3 sebanyak 32,1% dan SMA sebanyak 14,3% dan hanya ada 3,6% yang merupakan lulusan S2. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan lulusan S1 yang bekerja pada PT. Intrias Mandiri Sejati dibandingkan dengan tingkat pendidikan lainnya.

b. Berdasarkan tanggapan responden

Tanggapan responden merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah penelitian. Hal tersebut karena apa yang mereka sampaikan merupakan data awal yang akan digunakan untuk berbagai pengujian nantinya. Tujuannya agar data yang didapatkan tersebut mampu mewakili persepsi yang ada pada diri masing-masing responden bukan sekedar asal isi saja dan pengumpulan data khususnya kuesioner harus sesuai keabsahannya. Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 28 responden karyawan PT. Intrias Mandiri Sejati, di bawah ini disajikan deskripsi tanggapan responden yang berhubungan dengan masing-masing variabel bebas yang diteliti sebagai berikut:

- **Kompetensi (X1)**

Berdasarkan temuan penelitian, dibawah ini peneliti sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan dari variabel kompetensi. tanggapan responden atas variabel Kompetensi mulai dari indikator pertama yaitu dilihat hasil terbaik yang dicapai pada pernyataan 1, yaitu sebanyak 61% responden menjawab setuju dan 28% menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran 4,17 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa dilihat dari hasil yang dicapai pada kompetensi sangat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Intrias Mandiri Sejati.

Pada indikator kedua, ketiga, dan keempat menunjukkan tanggapan responden yang serupa atas indikator target kerja, inisiatif, dan pengalaman. Hasil menunjukan 61% menjawab setuju dan 25% menjawab sangat setuju, sementara yang menjawab ragu-ragu ada 14%. Dengan demikian angka penafsirannya adalah 4.10 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju pada pernyataan 2, pernyataan 3, dan pernyataan 4 yang mengatakan bahwa target kerja, inisiatif, dan pengalaman turut mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Intrias Mandiri Sejati;

Selanjutnya ditemukan bahwa secara total untuk variabel kompetensi, setelah dirata-ratakan ternyata didapatkan data ada sebanyak 59% responden menjawab setuju dan 29% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4.15 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa variabel kompetensi turut mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Intrias Mandiri Sejati.

- **Budaya Kerja (X2)**

Berdasarkan temuan penelitian, dibawah ini peneliti sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan dari variabel Budaya Kerja. variabel budaya kerja yang terdiri dari indikator 16 mengenai kode etik yang memiliki 53% menjawab setuju dan sisanya 25% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran yaitu sebesar 4,00 (setuju), lalu diikuti indikator 17 mengenai patuh pada aturan perusahaan dengan tanggapan responden sebesar 64% menjawab setuju dan sisanya 25% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran yaitu sebesar 4.21 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian tanggapan responden menyatakan setuju dan sangat setuju jika dikatakan adanya kode etik yang dipatuhi semua karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Intrias Mandiri Sejati.

Selanjutnya diketahui bahwa secara total untuk variabel budaya kerja, setelah dirata-rata ternyata didapatkan data ada sebanyak 55% responden menjawab setuju dan

23,5% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4.00 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa variabel Budaya Kerja turut mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Intrias Mandiri Sejati.

- **Lingkungan Kerja (X3)**

Berdasarkan temuan penelitian, dibawah ini peneliti sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja. tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja. Dapat dilihat pada indikator 24, indikator 25, dan indikator 26 yang masing-masing mengenai kondisi penerangan yang baik, sirkulasi udara yang baik, ruangan yang tidak bising, responden menyatakan setuju dengan persentase 54% setuju dengan sisanya sebesar 46% menyatakan sangat setuju. Ketiga indikator tersebut memiliki angka penafsiran 4.46 (sangat setuju). Hasil ini menunjukkan bahwa tanggapan responden mayoritas menjawab sangat setuju jika dikatakan bahwa kondisi ruangan kantor yang berpenerangan baik, sirkulasi udara baik, dan tidak bising mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Intrias Mandiri Sejati.

Dari hasil di atas dapat diketahui bagaimana kondisi lingkungan kerja di PT. Intrias Mandiri Sejati. Dapat dilihat dari seluruh tanggapan responden pada variabel Lingkungan kerja, responden cenderung lebih banyak menjawab setuju dengan rata-rata nilai tafsiran sebesar 4.14 (setuju). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja di PT. Intrias Mandiri Sejati sudah termasuk baik bagi para karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja.

- **Kinerja (Y)**

Berdasarkan temuan penelitian, dibawah ini peneliti sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan dari variabel Kinerja tanggapan responden mengenai variabel kinerja yang pada indikator pertama yaitu mengenai menyelesaikan tiap pekerjaan menunjukkan bahwa tanggapan responden pada indikator tersebut sebesar 54% setuju dan sisanya 36% setuju, dengan angka penafsiran yaitu sebesar 4,21 (sangat setuju). Diikuti indikator 34 mengenai kuantitas kerja bahwa tanggapan responden yaitu sebesar 50% setuju dan 39% sangat setuju, dengan angka penafsiran sebesar 4,28 (sangat setuju). Kemudian pada indikator 35 mengenai kualitas kerja yang baik, menunjukan 57% responden setuju dan 43% sangat setuju dengan angka penafsiran 4.42 (sangat setuju).

Selanjutnya dijelaskan secara total bahwa untuk variabel kinerja karyawan, setelah dirata-rata ternyata didapatkan data ada sebanyak 55% responden menjawab setuju dan 30% menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran sebesar 4.07 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa semua indikator mengenai menyelesaikan pekerjaan, kualitas dan kuantitas, tidak melewati deadline, kehadiran tepat waktu, jarang absen, dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi acuan karyawan dan perusahaan dalam melihat kinerja karyawan di PT. Intrias Mandiri Sejati.

c. Hasil Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. Di bawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur itu bisa mengukur apa yang ingin diukur. Guna melihat valid atau tidaknya sebuah data maka kolom yang dilihat adalah kolom Corrected Item-Total Correlation. Dikatakan valid jika rhitung > 0,3. Untuk melihat tingkat validitas semua item pernyataan kuesioner yang penulis susun.

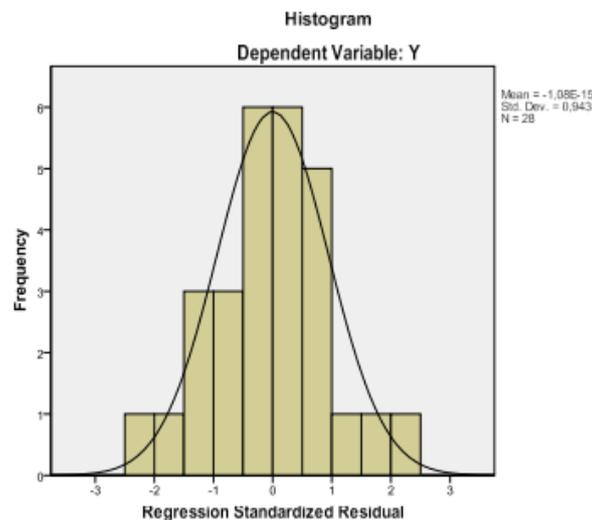
Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan bila alat pengukur tersebut digunakan berkali-kali untuk mengukur gejala

yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang atas pertanyaan yang disampaikan konsisten dari waktu ke waktu. Dikatakan handal (reliabel) jika memiliki koefisien keandalan atau cronbach's alpha sebesar 0,6 atau lebih. Di bawah ini penulis sajikan daftar Cronbach Alpha untuk semua variabel penelitian yang ada baik variabel bebas maupun variabel terikatnya atas dasar perhitungan dengan menggunakan SPSS.

d. Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji F dan uji t mengasumsikan bahwa nilai residual harus mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji ini dapat dilakukan dengan pendekatan histogram, pendekatan grafik maupun pendekatan Kolmogorov-Smirnov. Dengan menggunakan analisis KolmogorovSmirnov, data residual dikatakan berdistribusi normal bila nilai Asymp Sig. (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 5\%$). Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan histogram, hasilnya seperti terlihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (Data diolah)

Pada gambar grafik diatas histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal yang ditunjukkan oleh gambar histogram di atas tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan PT. Intrias Mandiri Sejati.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance > 0,10 atau VIF < 10. Di bawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) nya.

Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Kompetensi	0,207	> 0,10	4,841	< 10
Budaya Kerja	0,180	> 0,10	5,547	< 10
Lingkungan Kerja	0,422	> 0,10	2,370	< 10

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (Data diolah)

Data diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance pada semua variabel independent yang diatas 0,10 serta VIF variabel independennya semua dibawah 10 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas.

e. Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data seperti uji kualitas data dan uji asumsi klasik tersebut dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pada dasarnya merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis data. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R²) dan uji t (uji parsial).

- Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan Statistical Program for Social Science (SPSS), didapatkan tabel Coefficients seperti terlihat pada Tabel 4.12. di bawah ini. Dari tabel tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan, salah satunya adalah persamaan regresi linier berganda.

Tabel 4.12. Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	2,133	3,842		,555	,584			
Kompetensi	,077	,116	,168	,659	,516	,207	4,841	
Budaya Kerja	,184	,233	,216	,789	,438	,180	5,547	
Lingkungan Kerja	,429	,152	,503	2,815	,010	,422	2,370	

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (Data diolah)

Melihat dari Unstandardized Coefficients Beta diatas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut: $Y = 2,133 + 0,077X_1 + 0,184X_2 + 0,429X_3$.

- Hasil Uji F (Simultan)

Uji F atau dikenal dengan Uji Simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (independent) dalam hal ini variabel bebas yang diteliti adalah kompetensi, budaya kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (dependent) yaitu kinerja karyawan. Adapun hasil Uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel Anova di bawah ini.

Tabel 4.13. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209,864	3	69,955	16,748	,000 ^a
	Residual	100,243	24	4,177		
	Total	310,107	27			

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (Data diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Fhitung yang diolah dengan menggunakan SPSS sebesar 16,748, sementara itu nilai Ftabel yang dilihat pada nilai-nilai untuk distribusi F adalah 2,99. Dengan semikian maka dikatakan bahwa nilai Fhitung = 16,748 > dari Ftabel = 2,99. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari Kompetensi, Budaya kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan di PT. Intrias Mandiri Sejati.

- Koefisien Determinasi

Setelah variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Intrias Mandiri Sejati, maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada Tabel Model Summary hasil perhitungan dengan menggunakan Statistical Program for Social Science (SPSS), seperti terlihat di bawah ini.

Tabel 4.14. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,823 ^a	,677	,636	2,04372

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (Data diolah)

Tabel diatas menunjukkan nilai Adjusted R Square adalah 0,636 atau 63,6%. Ini berarti variabel independen (bebas) yang terdiri dari kompetensi, budaya kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (terikat) yaitu kinerja karyawan di PT. Intrias Mandiri Sejati sebesar 63,6% sedangkan sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kompensasi, motivasi dan lain sebagainya.

- Pengaruh Dominan

Pengaruh dominan adalah Guna mengetahui variabel independen yaitu kompetensi, budaya kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependen kinerja karyawan dapat dilihat dari Standardized Coefficients Beta seperti terlihat pada Tabel 4.12 Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda di atas. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen yang mempunyai Standardized Coefficients Beta dengan nilai paling besar adalah lingkungan kerja yaitu sebesar 0,503 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan daripada variabel independen lain yaitu kompetensi dan budaya kerja.

PEMBAHASAN

Berdasarkan latar belakang yang peneliti sudah jabarkan di awal, bahwa sampai saat ini terdapat kendala yang ditemui di PT. Intrias Mandiri Sejati mengenai penurunan kinerja karyawannya, sehingga peneliti melakukan penelitian yang diantaranya menggunakan variabel kompetensi, budaya kerja dan lingkungan kerja sebagai alat ukur untuk mengetahui kinerja. Maka setelah melakukan penelitian tersebut, peneliti dapat mengambil kesimpulan berdasarkan hasil penelitian. Dari ketiga variabel bebas (Independent) yang diteliti, terdapat satu variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Intrias Mandiri Sejati, variabel yang berpengaruh signifikan yaitu variabel lingkungan kerja. Sedangkan variabel independen yang tidak berpengaruh signifikan yaitu variabel kompetensi dan variabel budaya kerja.

Variabel lingkungan kerja adalah variabel yang paling berpengaruh (dominan) dengan memperoleh nilai Standardized Coefficients Beta dengan yaitu sebesar 0,503 terhadap kinerja karyawan dan nilai signifikan yang dihasilkan yaitu 0,010. Lingkungan kerja yang baik harus diutamakan dan sangat penting untuk para karyawan yang bekerja sehari-hari di dalam kantor, terutama karyawan yang membutuhkan konsentrasi yang tinggi saat bekerja karena lingkungan kerja menyangkut kenyamanan. Jika karyawan merasa nyaman maka mereka akan dapat berkonsentrasi dan termotivasi dengan baik sehingga dapat menunjukkan kinerja yang signifikan.. Dengan lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan nyaman dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan. Fasilitas kantor yang lengkap dan mumpuni akan meningkatkan kecepatan dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan. Kondisi ruang kerja yang menarik dan asri akan membuat karyawan merasa senang dan betah berada di kantor. Selain itu suasana kerja yang harmonis antar sesama karyawan dan juga dengan atasan akan meminimalisir masalah pribadi yang terjadi sehingga tidak menghambat pekerjaan. Jadi lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan, semakin baik sebuah lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

Kemudian variabel Kompetensi merupakan salah satu variabel yang tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Intrias Mandiri Sejati. Variabel kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan karena memiliki nilai signifikansi 0,516 terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat dari usia mayoritas karyawan PT. Intrias Mandiri Sejati yaitu pada rentang usia 20 - 30 tahun sebesar 46,4% dan 30 - 40 tahun sebesar 35,7%, sementara dari segi pendidikan mayoritas S1 sebesar 50% dan D3 sebesar 32,1%, dan dari segi jenis kelamin laki-laki sebesar 64,3% dan perempuan 35,7%. Sehingga dapat dilihat bahwa PT. Intrias Mandiri Sejati rata-rata untuk karyawan adalah laki-laki dengan pendidikan S1 dan berusia karyawan minimal 20-30 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa penerimaan karyawan pada PT. Intrias Mandiri Sejati adalah lulusan baru atau fresh graduated S1 yang belum memiliki pengalaman dan belum lama bekerja di PT. Intrias Mandiri Sejati. Kemungkinan hal tersebut membuat mereka belum terbiasa dan belum memiliki pengalaman baik itu dalam segi teknis maupun non-teknis sehingga mempengaruhi hasil kerja mereka.

Dan terakhir variabel budaya kerja, variabel budaya kerja adalah variabel yang tidak berpengaruh signifikan dengan nilai sebesar 0,438 terhadap kinerja karyawan. Kemungkinan besar karena budaya kerja di PT. Intrias Mandiri Sejati tidak tertulis secara konkrit atau tidak memiliki standar yang pasti, sehingga para karyawan masih mengadopsi budaya kerja mereka masing-masing atau masih terbiasa dengan budaya kerja kantor sebelumnya. Hal tersebut bisa saja membuat ketidakcocokan budaya kerja satu sama lain. Dimana bisa dilihat dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa terdapat sebagian responden yang tidak mengetahui kode etik yang ada di perusahaan. Selain itu banyak responden yang menjawab ragu-ragu pada indikator 18 dan 19 mengenai bimbingan dan memberikan motivasi dari rekan kerja dan pimpinan, itu artinya sebagian karyawan masih membawa budaya kerja yang individualis atau mementingkan kepentingan sendiri. Padahal budaya kerja yang ingin dicapai oleh PT Intrias Mandiri Sejati adalah budaya kerja yang bearaskan kerjasama tim dan kordinasi yang baik antar unit kerja. Selain itu diketahui juga pada indikator 20 mengenai pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sebagian karyawan menjawab ragu-ragu bahkan

ada yang tidak setuju. Hal tersebut mengindikasikan pimpinan jarang memberikan apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi. Hal tersebut bisa saja menjadi alasan budaya kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak adanya kejelasan tentang apresiasi atau penghargaan terhadap pencapaian kerja yang sudah tercapai akan membuat karyawan kurang bermotivasi dalam bekerja yang tentu saja akan mempengaruhi kinerja. Dari pembahasan di atas secara lengkap didapatkan beberapa referensi dari hasil penelitian dan teori keilmuan Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Definisi tersebut menurut Sutrisno dalam Sambali (2015:159) mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Sementara Wibowo (2016:271) memberikan definisi kompetensi sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi memiliki acuan dasar dimana kompetensi dikonstruksikan dengan melibatkan pengukuran standar yang diakui industri terkait. Kompetensi ini tidak hanya diperlihatkan kepada pihak lain tapi harus dibuktikan dalam menjalankan fungsi kerja di mana tiap individu harus menyadari bahwa pengetahuan yang dimilikinya merupakan nilai tambah dalam memperkuat organisasi.

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2012 budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi, dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja, dan hasil kerja yang lebih baik. Pengertian lainnya dari Stephen Robbins (2013:11) mengatakan budaya kerja merupakan suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya.

Danang Sunyoto (2015:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Sementara menurut Nitisemito (2015:183) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya. Ada beberapa kriteria untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan disuatu perusahaan diantaranya adalah : (1) Jenjang karir, jenjang karir merupakan salah satu yang berkaitan dengan motivasi kerja karena setiap karyawan dalam perusahaan yang selalu diperhatikan dalam karirnya maka sudah otomatis kinerja meningkat walaupun ada perbedaan pendapatan antara karyawan yang lainnya, (2) Menjalin keakraban sesama, Perbedaan pendapatan bukan menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja tetapi keakraban antara pegawai menjadi penting karena apabila sudah terjalin ikatan kerja dengan teman sekantor dan suasana kerja yang cocok maka akan membuat nyaman dalam bekerja, (3) Pelatihan dan Training, perlunya perusahaan selalu mengadakan kegiatan pelatihan dan training setiap waktunya dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan di adakanya pelatihan dan training tersebut diharapkan mampu menambah wawasan berfikir karyawan serta dapat menyegarkan ilmu pendidikan yang sudah dimiliki karyawan, (4) Hak setiap karyawan, berbicara hak adalah salah satu konsen setiap karyawan karena merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan seperti Gaji, kesehatan, Cuti, serta tunjangan – tunjangan yang lain. Endaryono, B. T., Paramansyah, A., & Djuhartono, T. (2018).

Kinerja merupakan ukuran suatu hasil yang menyatakan pertanyaan sederhana apa yang anda peroleh dari tugas yang telah dilaksanakan. Berdasarkan pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja bisa dilihat dari dua dimensi yang berbeda. Pertama sebagai keluaran (output), yakni dengan melihat apa yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Pada dimensi ini, kinerja seorang pegawai diukur dari hasil-hasil yang ‘telah’ dicapai dalam periode waktu tertentu. Jika dimensi ini digunakan sebagai bahan penilaian, maka evaluasi terhadap kinerja pegawai harus dilihat dari catatan-catatan prestasi yang telah diraihnya dalam masa tertentu. Endaryono, B. T., & Djuhartono, T. (2021).

Budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah perusahaan. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut:

- 1) Secara simultan kompetensi, budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Intrias Mandiri Sejati sebanyak 59% responden menjawab setuju dan 29% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4.15 (setuju).
- 2) Secara parsial budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Intrias Mandiri Sejati. sebanyak 55% responden menjawab setuju dan 23,5% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4.00 (setuju).
- 3) Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Intrias Mandiri Sejati. responden cenderung lebih banyak menjawab setuju dengan rata-rata nilai tafsiran sebesar 4.14 (setuju). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja di PT. Intrias Mandiri Sejati sudah termasuk baik bagi para karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja.
- 4) Berdasarkan Koefisien Determinasi bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,636 atau 63,6%. Ini berarti variabel independen (bebas) yang terdiri dari kompetensi, budaya kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (terikat) yaitu kinerja karyawan di PT. Intrias Mandiri Sejati sebesar 63,6% sedangkan sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kompensasi, motivasi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Endaryono, B. T., Paramansyah, A., & Djuhartono, T. (2018). Peran Kinerja dapat Meningkatkan Pendapatan untuk Peningkatan Ekonomi Keluarga Menurut Perspektif Islam. *Sosio e-kons*, 10(1), 11-19. : <http://dx.doi.org/10.30998/sosioekons.v10i1.2347>
- Ernawati. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura I (Persero). Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Tidak dipublikasikan.
- Endaryono, B. T., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh kinerja guru bidang studi terhadap prestasi belajar siswa kelas X SMK Bisnis dan Teknologi Bekasi. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 3(1), 78-87. <https://doi.org/10.47467/jdi.v3i1.306>.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Robbins, Stephen P. (2013). *Essentials of Organizational Behavior (12th Edition)*. Boston: Pearson Education. Wibowo.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Setiawati, Y. H., Endaryono, B. T., & Priyanto, M. A. (2020). Peranan Manager Operasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Pesat Jaya Persada Kabupaten Bogor. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 2(1), 55-68. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v2i1.72>
- Tika, Pabundu. (2015). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.